

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri tanpa berinteraksi dengan orang lain. Dalam Islam telah diatur segala tingkah laku manusia yang mengharuskan adanya interaksi dengan sesamanya yakni dalam kajian fiqh muamalah, yang mana didalamnya juga membahas aturan sewa-menyewa (*ijarah*) serta perburuan

Pada tingkat tertentu, manusia diberikan kehendak bebas untuk mengendalikan kehidupannya sendiri manakala Allah SWT menurunkannya ke bumi. Dengan tanpa mengabaikan kenyataan bahwa ia sepenuhnya dituntut oleh hukum yang diciptakan Allah SWT. ia diberikan kemampuan berfikir dan membuat keputusan, untuk memilih apa pun jalan hidupnya, dan yang penting bertindak berdasarkan aturan yang ditetapkan Allah SWT demi kehidupan pribadi dan sosial. (Rafik Issa Beekum, 2004:38).

Muamalah merupakan bagian dari rukun islam yang mengatur hubungan antara seseorang dan orang lain. Contoh hukum islam yang termasuk muamalah salah satunya adalah *ijarah* (sewa-menyewa).

Seiring dengan perkembangan zaman, transaksi muamalah terdapat miniatur terobosan baru dalam dunia modern. Dalam hal ini kita harus cermat, apakah transaksi modern ini memiliki pertentangan tidak dengan kaidah fiqh? Jika tidak, maka transaksi dapat dikatakan mubah

*Al-ijaroh* berasal dari kata *al-ajru* arti menurut bahasa ialah *al-‘iwadh* atau ganti dan upah.

Sedangkan menurut istilah para ulama menidentifikasikan *ijaroh*, antara lain sebagai berikut :

1. Menurut Hanafiah bahwa *ijaroh* ialah “akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan”.
2. Menurut Malikiyah bahwa *ijaroh* ialah “nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan”

Islam membenarkan adanya akad *Ijaroh*, karena memudahkan bagi para mereka yang membutuhkan biaya hidup untuk bisa mendapatkan penghasilan dengan menjual jasa mereka sebagai karyawan, dan begitu sebaliknya perusahaan yang memperkerjakan mereka pun mendapatkan keuntungan dengan mendapatkan jasa mereka yang dibayar oleh perusahaan sesuai dengan berdasarkan pekerjaan yang mereka lakukan diperusahaan tersebut.

Praktek *ijaroh* antara pemilik perusahaan (pemberi upah) dengan penerima upah (karyawan) terjadi di sebuah Rumah Makan sunda Khas sambel Cibiuk yaitu lebih tepatnya di Rumah Makan Khas Sambel Cibiuk Haruman. Rumah makan ini dibangun pada tahun 2004 dengan jumlah karyawan 5 orang saja. Tapi dengan seiring berjalannya waktu rumah makan ini mengalami sedikit demi sedikit perubahan menjadi kearah yang lebih maju. Sekarang, pada tahun

ini tahun 2015 jumlah karyawan menjadi 11 karyawan. Rumah makan ini mulai beraktivitas pada pukul 8 pagi, dan tutup pada pukul 8 malam. Rumah makan ini dikelola langsung oleh pemiliknya (Ibu hajah Siti Jubaedah) dan dibantu oleh beberapa anaknya yang ikut bekerja di rumah makan tersebut.

Rumah makan ini merekrut karyawan berdasarkan landasan kepercayaan. Ada yang dari orang terdekat, ada juga yang sengaja melamar dengan disertakan surat lamaran dan fotokopi ijazah pendidikan terakhir. Dengan berbagai cara perekrutan, jumlah karyawan sekarang adalah 11 karyawan.

Pelaksanaan kerjasama usaha kuliner di bidang makanan, yang mana pihak pemilik perusahaan ingin membuka usaha, tetapi tidak mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam melayani konsumen dan juga tidak punya kemampuan dalam mengolah makanan yang enak dan berkualitas dalam segi rasa, sehingga pihak pemilik perusahaan berniat mencari pekerja atau lebih tepatnya tenaga kerja (karyawan) untuk merekrut mereka bekerja dan menjadi karyawan di rumah makan haruman.

Karena letak lokasi rumah makan Haruman terletak di tempat yang cukup strategis yaitu dekat dengan pemukiman / perumahan, sekolah, dan pesawahan serta lokasi penziarahan Mbah Wali (Syaikh Abu Ja'far Siddiq), sehingga membutuhkan karyawan yang cukup berkompeten dibidangnya karena pihak pemilik sudah dapat memprediksi prospek kemajuan rumah makan Haruman akan lebih cepat menuju kesuksesan.

Pada tahap awal perekrutan karyawan pihak pemilik dengan pihak calon karyawan melakukan beberapa kesepakatan. Karena ini akan berlangsung dalam waktu yang belum dapat ditentukan atau dipastikan sampai kapan, maka kesepakatan yang disusun juga harus benar-benar dipikirkan secara matang oleh pihak pemilik, karena jangan sampai kesepakatan yang sudah diputuskan dapat merugikan salah satu pihak.

Dalam kesepakatan yang sudah disetujui oleh kedua belah pihak antara pihak pemilik dengan pihak karyawan diantaranya berisi sebagai berikut ;

1. Karyawan harus yang belum menikah, boleh sudah menikah asalkan tidak ada masalah dengan pihak keluarga masing-masing
2. Usia karyawan minimal di atas 17 tahun dan maksimal dibawah 40 tahun
3. Khusus bagi karyawan perempuan diharuskan mengenakan jilbab
4. Waktu bekerja dari jam 8 pagi sampai jam 7 malam (dikarenakan banyak waktu senggang ketika pada jam kerja, karena tidak dapat ditentukan kapan konsumen ramai, kapan sepi konsumen)
5. Karyawan diberikan fasilitas tempat menginap, makan gratis dengan jam makan tidak ditentukan, bisa dilakukan kapan pun dan dengan apapun makanannya tidak dibatasi oleh pihak pemilik, asalkan tidak dibawa ke rumah masing-masing
6. Mengenai jumlah gaji, uang tips, dan THR, dapat diterima berdasarkan kebijakan dari pihak pemilik perusahaan.
7. Konvensasi untuk karyawan ditanggung oleh pemilik perusahaan

*(Hasil Wawancara dengan Pemilik Perusahaan pada 02 Maret 2015)*

Dalam membangun sebuah usaha keuntungan dan kerugian pasti harus dipertimbangkan dengan matang karena akan berpengaruh pada jumlah pendapatan yang akan diperhitungkan nanti pada akhir bulan. Karena akan berkaitan dengan jumlah gaji/upah yang akan diterima oleh karyawan, jika jumlah pendapatan menurun maka akan menimbulkan banyak kerugian diantaranya; gaji atau upah karyawan tetap harus dibayarkan dalam jumlah nominal yang sama seperti bulan-bulan sebelumnya, barang-barang yang harus dibeli tetap sama seperti hari-hari sebelumnya, sedangkan jumlah penghasilan menurun, maka hal tersebut dapat merugikan pihak pemilik perusahaan. Belum dengan semua kerugian setiap bulannya yang tidak dapat diprediksi. Maka dari itu, pihak pemilik perusahaan rumah makan haruman bergegas memikirkan matang-matang berapa jumlah gaji/upah yang akan diterima oleh pihak karyawan sesuai dengan keahlian yang diberikan saat bekerja.

Berikut rinciannya; bagian belakang (dapur) menerima gaji/upah kurang lebih berkisar antara Rp.600.000,- s/d Rp. 800.000,-, sedangkan bagian depan (kasir, order, cleaning servis) berkisar sekitar kurang lebih Rp.550.000,- s/d Rp.750.000, Sedangkan untuk biaya tak terduga, karyawan menerima secara Cuma-Cuma (biaya pengobatan).

Gaji/upah karyawan tidak dihitung berdasarkan banyaknya jumlah pendapatan / keuntungan, karena keuntungan dan kerugian adalah konsekuensi logis dari karakteristik si pemilik itu sendiri. Keuntungan yang didapat harus

dibagi berdasarkan nisbah sedangkan kalau rugi berdasarkan proporsi modal.(Adiwarman.A.Karim, 2007; 207).

Keuntungan merupakan segala sesuatu (harta) yang terjadi dari modal. Dalam sistem Islam, pengertian keuntungan bukan semata-mata berhenti pada tataran materi, tetapi sampai pada bagaimana mendapatkan keridhhaan Allah SWT. Karena itu untuk mendapatkan keuntungan dari pahala Allah SWT, maka kita dalam menjalankan usaha harus selalu mengacu pada prinsip-prinsip hukum yang telah Allah tetapkan. (Burhanuddin Susanto, 2008; 240).

Berdasarkan dari jam kerja normalnya karyawan bekerja selama 8 jam, akan tetapi jam kerja di Rumah Makan Haruman dimulai dari jam 8 s/d jam 7 malam. dikarenakan tidak setiap waktu di rumah makan tersebut selalu ramai pengunjung, maka ketika situasi sepi pengunjung maka dihitung sebagai jam istirahat, karena memang ketika tidak ada pengunjung para karyawan selalu menggunakan waktu tersebut untuk istirahat. Sehingga, di rumah makan ini saya mendapat satu permasalahan, yakni jumlah upah yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan UMK kota / kabupaten

Untuk meneliti secara menyeluruh tentang kondisi pengupahan khususnya di dalam rumah makan haruman yang berada di kecamatan Cibiuk kabupaten Garut dalam bentuk *ijaroh* belum sesuai dengan ajaran Islam, karena dalam sistem pengupahan yang dilakukan antara pihak pemilik perusahaan dengan karyawan cenderung lebih berorientasi untuk mencari keuntungan pada salah satu pihak saja.

## **B. Masalah Penelitian**

Pelaksanaan Upah mengupah karyawan rumah makan khas sambel Cibiuk Haruman di Kecamatan Cibiuk kabupaten Garut, yang diberikan tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Garut saat ini, namun begitu karyawan menyatakan dengan Jelas bahwa meski Upah yang di berikan tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten, mereka dapat menerima dengan ikhlas karena Pihak Perusahaan memberikan kebijakan-kebijakan lainnya yang membuat karyawan nyaman bekerja di perusahaan ini

Dari pernyataan tersebut, maka di dapat beberapa masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan sistem pengupahan karyawan rumah makan khas sambel Cibiuk Haruman di Kecamatan Cibiuk kabupaten Garut?
2. Bagaimana keuntungan dan kerugian atas pelaksanaan sistem pengupahan karyawan rumah makan khas sambel Cibiuk Haruman kecamatan Cibiuk kabupaten Garut?
3. Bagaimana tinjauan fiqh Muamalah tentang pelaksanaan pengupahan karyawan rumah makan khas sambel Cibiuk di kecamatan Cibiuk kabupaten Garut?

### **C. Tujuan Penelitian**

Setelah adanya perumusan permasalahan tersebut maka yang menjadi Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan sistem pengupahan karyawan rumah makan khas sambel Cibiuk Haruman di kecamatan Cibiuk kabupaten Garut.
2. Untuk mengetahui keuntungan dan kerugian atas pelaksanaan system pengupahan karyawan rumah makan khas sambel Cibiuk Haruman di kecamatan Cibiuk kabupaten Garut.
3. Untuk mengetahui tinjauan konsep fiqih muamalah terhadap pelaksanaan system pengupahan karyawan rumah makan khas sambel Cibiuk Haruman di kecamatan Cibiuk kabupaten Garut.

### **D. Kerangka Berfikir**

Perbuatan muamalah adalah semua perbuatan yang bersifat duniawi yang asalnya adalah mubah, yaitu boleh dan dapat dilakukan dengan bebas, sepanjang tidak ada larangan dalam al-quran dan hadits. (Muhammad, 2004:17). Dalam tata cara bermuamalat itu di jauhi praktik-praktik yang dikhawatirkan mengandung unsur-unsur riba, untuk diisi dengan kegiatan-kegiatan investasi atas dasar bagi hasil dan pembiayaan perdagangan atau praktik-praktik usaha yang dilakukan di zaman Rasulullah atau bentuk-bentuk usaha yang telah ada sebelumnya, tetapi tidak dilarang oleh beliau (Edi W & Untung H, 2005:33).



Transaksi *ijarah* dilandasi adanya perpindahan manfaat (hak guna), bukan perpindahan kepemilikan (hak milik). Jadi pada dasarnya prinsip *ijarah* sama saja dengan prinsip jual beli, tapi perbedaannya terletak pada objek transaksinya. Bila pada jual beli objek transaksinya barang, pada *ijarah* objek transaksinya adalah barang maupun jasa (Adiwarman Karim, 2004:137).

Pada dasarnya, *ijarah* didefinisikan sebagai hak untuk memanfaatkan barang/jasa dengan membayar imbalan tertentu. Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional, *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan itu sendiri. Dengan demikian, dalam akad *ijarah* tidak ada perubahan kepemilikan, tetapi hanya perpindahan hak guna saja dari yang menyewakan kepada penyewa.

Dikemukakan oleh Hendi Suhendi (2007:114-115) menurut istilah, para ulama berbeda-beda mendefinikan *ijarah*, antara lain adalah sebagai berikut :

a. Menurut Hanafiyah

Akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.

b. Menurut Malikiyah

Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.

Suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.

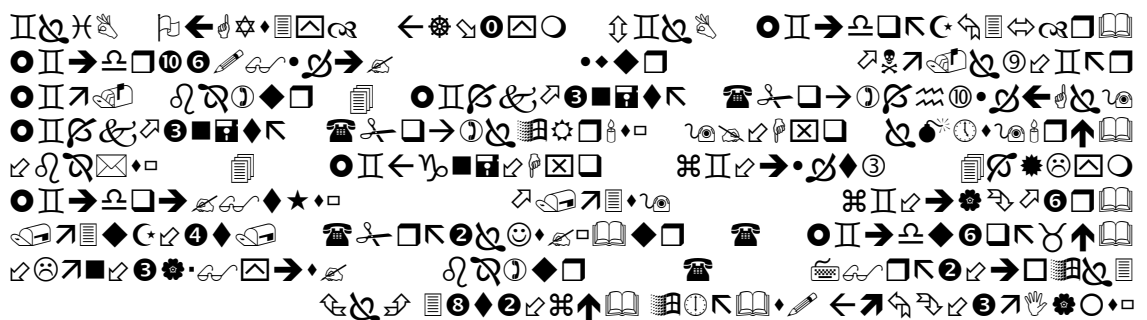
Akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan enjual manfaat.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat diambil suatu pengertian bahwa yang dimaksud *ijarah* adalah kesepakatan antara kedua belah pihak atau lebih untuk pemanfaatan suatu barang atau jasa tertentu, dengan suatu imbalan dan waktu yang telah ditentukan.

Dikemukakan oleh Ascarya (2007:99) bahwa ada dua jenis ijarah dalam hokum Islam yaitu: a. *ijaroh* yang berhubungan dengan sewa jasa, yaitu memperkerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa. b. *ijarah* yang berhubungan dengan sewa asset atau *properti* tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa.

Landasan yang berkaitan dengan *ijarah*

Al-Thalaq:6



Artinya :

*“tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.” (At-thalaq:6)*

Al-Qashash:26



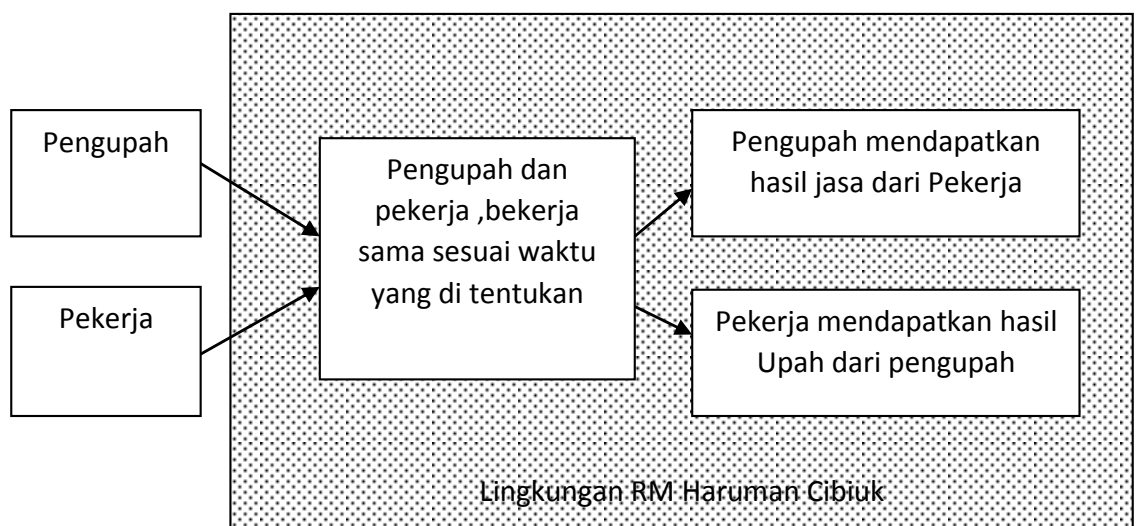
Artinya :

*salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".( Al-Qashash:26)*

Menurut ulama Hanafiyah, rukun *ijarah* itu hanya satu yaitu *ijab qabul*. Akan tetapi jumhur ulama mengatakan bahwa rukun *ijarah* ada empat yaitu: orang yang berakad, sewa/imbalan, manfaat dan *sighat*. Adapun syarat-syarat *ijarah* adalah sebagai berikut: a). untuk kedua orang yang berakad menurut ulama Syafiiyah dan Hanabilah disyaratkan telah baligh dan berakal. b) kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaanya untuk melakukan akad *ijarah*. c). manfaat yang menjadi objek *ijarah* harus diketahui secara sempurna. d) objek *ijarah* tidak boleh diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak bercacat. e). objek *ijarah* sesuatu yang dihalalkan oleh syara. f). yang disewakan

itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa. g). objek ijarah itu merupakan sesuatu yang bisa disewakan. h). upah/sewa dalam akad ijarah harus jelas, tertentu dan sesuatu yang bernilai harta. i). ulama Hanafiyah mengatakan upah/sewa itu tidak sejenis dengan manfaat yang disewa (Nasrun Haroen, 2007:231-235).

*Ijarah* yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafii dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika Mujir menyerahkan zat benda yang disewakan kepada Mustajir, ia berhak menerima bayarannya karena penyewa sudah menerima kegunaan.



## E. Langkah-Langkah Penelitian

Adapun langkah-langkah penelitian adalah sebagai berikut:

### 1. Metode Penelitian

Metode yang dipilih dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Penulisan deskriptif (deskriptif research) dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan suatu keadaan subjek/objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya (Hadari Nawawi, 2005:63). Jadi yang dimaksud dengan deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan suatu keadaan dengan berdasarkan fakta yang tampak seadanya.

### 2. Sumber Data

Dalam penentuan sumber data, hal ini didasarkan atas jenis data yang telah ditentukan. Maka, dalam penelitian ini ditentukan data primer dan data sekunder (Cik Hasan Bisri, 2008:64).

- a. Sumber data primer adalah data yang harus ada dan menjadi sumber pokok dari data-data yang dikumpulkan. Sumber primer ini adalah Ibu Siti U. Jubaedah sebagai pengelola Rumah Makan Khas Sambel cibiuk Haruman dan para karyawannya,
- b. Sumber data sekunder adalah data-data lain yang menunjang data primer, yaitu kepustakaan atau buku-buku yang relevan dengan

masalah tersebut dan data-data yang sesuai dengan penelitian tersebut, serta data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan dari hasil wawancara, internet, hasil survey lain-lain yang relevan dengan penelitian tersebut.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik yang bisa dilakukan dalam penulisan, antara lain:

#### a. Observasi

Observasi adalah suatu studi sengaja dan sistematis tentang fenomena social dan gejala-gejala psikis dalam pengamatan. Penulis melakukan pengamatan langsung dan penulisan secara sistematis ke lokasi penelitian. Penulis melakukan observasi di Rumah Makan Khas Sambel Cibiuk Haruman di Kecamatan Cibiuk Kabupaten Garut.

#### b. Wawancara

Wawancara adalah penulisan mengadakan dialog mengenai masalah yang sedang diteliti. Penulis melakukan wawancara dengan pihak pengelola yaitu Ibu Upen Siti Jubaedah, para karyawan serta Ibu Laila sebagai saksi sekaligus yang menghubungkan antara pihak pemilik dengan karyawan. Wawancara tersbut dilakukan secara sistematis dan berlandaskan tujuan penelitian.

#### c. Studi Pustaka (Dokumentasi)

Studi pustaka atau dokumentasi adalah penulis mengumpulkan data dengan cara mencari literature dan dokumen yang relevan dengan kajian tersebut.

#### 4. Analisis Data

Setelah data-data terkumpul kemudian dianalisis dengan pendekatan kualitatif analitik melalui pengaturan data secara logis dan sistematis. Peneliti sendiri yang melakukan analisis data sejak awal terjun ke lapangan berintraksi dengan latar belakang dan orang (subjek) untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah Sistem Pengupahan Khas Sambel Cibiuk Haruman di Kecamatan Cibiuk Kabupaten Garut.

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang resmi, gambar, foto, dan sebagainya. Data tersebut terkumpul dalam jumlah yang cukup banyak. Setelah dibaca, dipelajari dan ditelaah, maka langkah berikutnya adalah mereduksi data yang dilakukan dengan jalan membuat abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman inti, proses dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya. Langkah berikutnya adalah menyusun dalam satuan-satuan. Satuan-satuan itu kemudian dikategorikan pada langkah berikutnya.

Tahap akhir dari analisis data ini adalah dengan mengadakan pemeriksaan keabsahan data. Secara praktis, metode analisis yang

digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitik, yaitu uraian naratif mengenai suatu proses tingkah laku subjek sesuai dengan masalah yang diteliti.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI TENTANG UPAH MENGUPAH DAN IJARAH**

#### **A. Pengertian Upah**

Di Indonesia kata Upah biasa digunakan dalam konteks hubungan antara pengusaha dengan pekerjanya. Upah itu sendiri mempunyai pengertian yang menurut kamus Besar Bahasa Indonesia Adalah, “uang dan lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pmbalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.” (Pusat bahasa DepDiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi ke-3 h.1250).

Sedangkan dalam ensiklopedi Indonesia menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan Upah ialah pembayaran yang diterima oleh buruh untuk jasa-jasa yang telah diberikannya. (Hasan Syadily, *Ensiklopedia Indonesia*, Cet.ke-6,h.3718)

Menurut Ekonomi Konvensional, ada yang membedakan pembayaran tenaga kerja pada dua pengertian, yakni gaji dan upah. Istilah gaji biasanya digunakan pada instansi pemerintah dan istilah upah biasanya di gunakan



perusahaan-perusahaan swasta (F.Winarni dan G.Sugiyarso,*Administrasi Gaji dan Upah*, Cet ke-1 h.16)

Dalam pengertian sehari-hari, gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin-pemimpin, pengawas-pengawas, pegawai tata usaha , dan pegawai – pegawai kantor serta para manajer lainnya,(Ibid.,hal 16). pembayaran gaji biasanya berdasarkan waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan. Gaji umumnya tingkatnya di anggap lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja pekerja upahhan, walaupun walaupun pada kenyataan nya sering tidak demikian.

Sedangkan upah dalam teori ekonomi konvensional adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pemberi kerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya (. dalam hal ini upah lebih di pandang sebagai balas jasa kepada pekerja kasar yang lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, pembayarannya pun biasanya di tetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang di selesaikan.

Dengan demikian dalam teori ekonomi membedakan istilah upah dan gaji di lihat dari sisi jenis pekerjaan dan teknis pembayarannya, dalam upah lebih kepada pekerjaan kasar yang mengeandalkan fisik dengan pembayarannya berdasarkan unit pekerjaan yang di selesaikannya. Sedangkan gaji lebih kepada pekerjaan yang menggunakan ke ahlian tertentu yang pembayarannya di tetapkan berdasarkan waktu tertentu.

Hal yang terkait dengan upah itu sendiri:

1. Upah bersih : merupakan jumlah uang yang di bayarkan kepada karyawan, berupa gaji dan tunjangan setelah di lakukan pemotongan.
2. Upah borongan : merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan bukan atas dasar satuan waktu (hari, Minggu, Bulan) melainkan atas dasar satuan barang (tugas) yang harus dikerjakan,
3. Upah harian : merupakan bayaran yang diberikan kepada karyawan hanya untuk hasil kerja harian, apabila yang bersangkutan masuk kerja.
4. Upah lembur merupakan upah kepada karywan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja resmi yang telah ditetapkan atau pada hari libur resmi.
5. Upah minimum : merupakan Upah paling rendah yang menurut Undang-Undang atau persetujuan serikat buruh harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan
6. Upah Wajar : Merupakan upah yang diberikan perusahaan seimbang dengan jasa yang disumbangkan karyawan kepada perusahaan.  
(Ibid,h.1250)

Dalam kacamata islam, upah dimasukan kedalam wilayah fiqih muamalah, yakni dalam pembahasan tentang *ijarah*. Menurut bahasa, *Ijarah* berarti “upah”. Sedangkan menurut tata bahasa, *ujrah* atau *Ijarah* atau *ajaarah* dan yang fasih adalah *ijarah*, yakni *masdar sam'i* dan *fi'il ajara* dan ini menurut pendapat yang sah. (Abdurrahman al-jaziri, *Fikih empat Mazhab*, alih bahasa Oleh Drs.H.Moh.Zuhri, cet.ke-2 h.166)

## B. Upah dalam Tinjauan Ekonomi dan Sosial

Manusia merupakan Mahkluk hidup yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Kebutuhan itu akan menuntut manusia untuk melakukan sesuatu kegiatan. Salah satu kegiatannya dilakukan dengan suatu gerakan-gerakan teratur yang merupakan suatu proses untuk mewujudkan sesuatu yang bermanfaat. Baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Manusia bias saja memfungsikan orang lain dalam kegiatan tersebut. Dengan knsekuensi harus memberikan upah (imbalan) kepadanya atas jerih payah orang lain tersebut. Jika tidak, berarti ia termasuk orang yang *zalim*.

Setiap manusia akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan dan keinginnannya. Oleh karena itu, manusia dituntut untuk selalu bekerja dan berusaha agar dapat memperoleh nafkah atau penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal ini Allah SWT telah mewajibkan kepada seluruh manusia untuk selalu bekerja dan berusaha melalui firmanNya dalam al-quran surat Al-jum'ah ayat 10, yakni :



Dalam pemberian upah tersebut, sipemberi tentunya diharuskan untuk bersikap adil secara moral. Keadilan tercakup dalam “memberikan orang lain akan apa yang menjadi haknya”. Hal ini dikemukakan oleh plato sebagaimana dikutip muslihudin, apa yang menjadi hak setiap orang adalah harus diperlakukan sebgaimana harusnya, mengingat kapasitas dan kemampuannya, sementara apa yang menghadi hak dirinya adalah tuntutan kinerja yang jujur dengan posisi yang

diberikan kepadanya. Manusia dalam masyarakat disatukan bukan untuk saling memenuhi kebutuhan satu sama lain yang berarti mementingkan dirinya sendiri, melainkan untuk saling memelihara satu sama lain dan bertanggung jawab atas kesejahteraan seluruhnya. (Muhammad Muslehudin, h.165)

Dalam penetapan upah yang berlaku di Indonesia masih memakai pola kebutuhan fisik minimum, bukannya hidup layak sesuai kebutuhan dasar manusia. Bahkan mengenai jaminan social yang adapaun masih diluar kendali buruh. Walaupun hal tersebut menjadi haknya karyawn, akan tetapi bias mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi hal demikian dianggap perlu agar mereka dapat berkeja dengan baik, teratur, tenang dan mencukupi syaratnya. Masalah ini bukan berarti majikan diwajibkan untuk menanggung keseluruhan biaya yang dikeluarkan oleh buruhnya, akan tetapi yang demikian itu, dimaksudkan agar Negara memberikan jaminan para karyawan dapat menikmati hak ini. Hal tersebut apabila upah yang diterimanya nyata-nyata tidak mencukupi kalau dipergunakan untuk sesuatu yang menjadi kebutuhan tadi. (Eggi Sudjana, 1992, h-40)

Islam telah menawarkan jalan untuk memecahkan problematika ekonoi manusia ini dengan Akidah Tauhid yang dibawanya. Di mana akidah Tauhid tersebut mengandung berbagai komponen dasar, yaitu berupa akidah dan prinsip hidup bagi seluruh umat. Antara lain seperi : prinsip Kekhalifahan dibi bumi mengimani adanya hari akhir dan kehidupan akhirat, dan adanya pahala atau siksa bagi manusia. (Syauqi Ahmad ,h-144).

### C. Pengertian Ijarah

Sebelum dijelaskan pengertian sewa-menyewa dan upah atau *Ijarah*, terlebih dahulu akan dikemukakan mengenai makna Operasional *Ijarah* itu sendiri. Idris ahmad dalam bukunya yang berjudul *Fiqh Syafi'i*, berpendapat bahwa *Ijarah* berarti Upah-Mengupah. Hal ini terlihat ketika beliau menerangkan rukun dan syarat upah-mengupah, yaitu *Mu'jir* dan *musta'jir* (yang memberikan upah dan yang menerima Upah) sedangkan Kamaluddin A. Marzuki Sebagai penerjemah *Fiqh Sunnah* karya sayyid Sabiq menjelaskan makna *ijarah* dengan sewa menyewa.

Dari pengertian tersebut ada perbedaan antara terjemahan kata *ijarah* dari bahasa Arab kedalam bahasa Indonesia. Antara sewa dan Upah juga ada perbedaan makna operasional, sewa biasanya digunakan untuk benda, seperti “seorang mahasiswa menyewa kamar untuk tempat tinggal selama Kuliah”. Sedangkan upah digunakan untuk tenaga, seperti, “Para karyawan bekerja dipabrik dibayar gajinya (upahnya) satu kali dalam seminggu. Dalam bahasa arab Upah dan sewa disebut *Ijarah*.

*al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang arti menurut bahasanya ialah *al-iwadh* yang arti dalam bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah.

Sedangkan menurut istilah, para ulama berbeda-beda mendefinisikan *ijarah*, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Menurut Hanafiyah bahwa *Ijarah* ialah :

عُقْدٌ يُفِيدُ تَمْلِيكَ مَنَفْعَةٍ مَعْلُومَةٍ مَقْصُودَةٍ مِنَ الْعَيْنِ الْمُسْتَأْجَرَةِ بِعَوَضٍ

*“akad untuk membolehkan pemikikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang di sewa dengan imbalan”*

2. Menurut Malikiyah bahwa *ijarah* ialah :

تَسْمِيَةُ التَّعَاقُدِ عَلَى مَنَفَعَةِ الْإِنْسَانِيِّ وَبَعْضِ الْمَنْفُوعَاتِ

*“Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan”*

3. Menurut syaikh shihab Al-Din dan syaikh Umairah bahwa yang di maksud dengan *ijarah* ialah:

عَقْدٌ عَلَى مَنَفَعَةٍ مَعْلُومَةٍ مَقْصُودَةٍ قَائِلَةٌ لِلْبَدْلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ وَضَعًا

*“akad atas manfaat yang diketahui dan di sengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang di ketahui ketika itu”.*

4. Menurut muhamad Al- Syara\bini al-khatib bahwa yang yang di maksud dengan *ijarah* ialah :

تَمْلِكُكَ مَنَفَعَةٍ بِعَوَضٍ بِشُرُوطٍ

*“Pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat – syarat”.*

5. Menurut sayyid sabiq bahwa *ijarah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian”.

6. Menurut hasbi ash – shidiqie bahwa *ijarah* ialah”.

*“Akad yang objek nya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat”.*



7. Menurut idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan member ganti menurut syarat- syarat tertentu.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, kiranya dapat di pahami bahwa *ijarah* adalah menukar suatu dengan ada imbalanya, di terjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa menyewa dan upah-mengupah, sewa-menyewa adalah :

“ menjual manfaat ” بَيْعُ الْمَنَافِعِ

Dan upah mengupah adalah :

“Menjual tenaga atau kekuatan.” بَيْعُ الْقُوَّةِ

#### D. Dasar Hukum Ijarah

Dasar-dasar hukum atau rujukan *ijarah* adalah al-quran, al-sunah dan al-jima’,

Dasar hukum *ijarah* dalam alquran adalah :

﴿وَإِذَا طَلَّقْتُمُ النِّسَاءَ مِنْ بَيْنِ يَدَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا يَحِلُّ لَكُنَّ عِلَّةٌ ۖ فَبَلَغُوا فِي النِّسَاءِ مَا رَحَّمْتُكُمْ وَلَا تَبْغُوا خِزْيًا فِيكُمْ ۚ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُوقِنِينَ ۚ وَإِذَا طَلَّقْتُمُ النِّسَاءَ مِنْ بَيْنِ يَدَيْكُمْ فَلَا خِلْفَ لَكُمْ فِي أَمْرٍ شَيْءٍ ۚ وَتِلْكَ آيَاتُ الْقُرْآنِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ﴾

“jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka” (al-thalaq:6)

﴿وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ أَجْرٌ كَبِيرٌ ۚ﴾

﴿وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ أَجْرٌ كَبِيرٌ ۚ﴾

﴿وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ أَجْرٌ كَبِيرٌ ۚ﴾

Salah seorang wanita itu berkata “ wahai bapakku ambillah dia sebagai pekerja kita karena orang yang paling baik untuk dijadikan pekerja adalah orang yang kuat dan dapat di percaya (al-qashash:26)



Dasar hukum *ijarah* dari al-hadish adalah :

*“Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering”*

(riwayat Ibnu Majah)

*“Berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu”* (Riwayat Bukhori dan Muslim)

*“ Dahulu kami menyewa tanah dengan jalan membayar dari tanaman yang tumbuh. Lalu Rasulullah melarang kami cara itu dan memerintahkan kami agar membayarnya dengan uang pas atau perak”* ( riwayat Ahmad dan Abu Dawud).

Landasan *ijma'*nya ialah umat bersepakat tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (*ijma'*) ini, sekalipun ada beberapa orang di antara mereka yang berbeda pendapat, tetapi hal itu tidak dianggap.

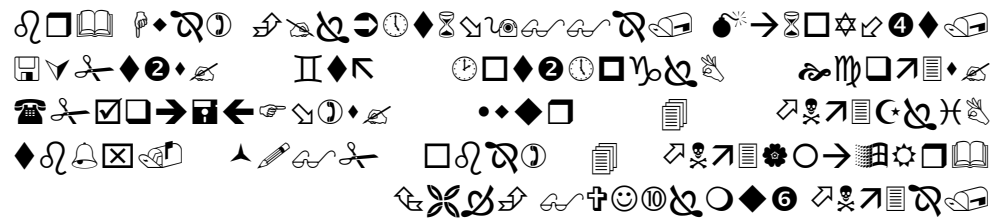
#### E. Rukun dan Syarat Ijarah

Rukun-rukun dan syarat-syarat Ijarah adalah sebagai berikut :

1. *Mu'jir* dan *musta'jir* yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai.

Allah SWT berfirman :





*Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan bathil, kecuali dengan perniagaan secara suka sama suka (An-Nisa:29)*

Bagi orang yang berakad *ijarah* juga disyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.

2. *Shigat* ijab Kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab kabul sewa menyewa dan upah mengupah, ijab Kabul sewa-menyewa misalnya : “Aku sewakan mobil ini kepadamu setiap hari Rp.5000”, maka *musta'jir* menjawab “aku terima Sewa mobil tersebut dengan harga demikian setiap hari”. Ijab Kabul upah mnengupah misalnya seorang berkata, “Kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkuli dengan upah setiap hari Rp.5000”, kemudian *musta'jir* menjawab “Aku akan kerjakan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan”.
3. Ujrah, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah.
4. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut ini.

- Hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.
- Hendaklah benda yang menjadi objek sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa-menyewa).
- Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut Syara' bukan hal yang dilarang (diharamkan).
- Benda yang disewakan disyaratkan kekal 'ain (zat) -nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.

#### **F. Upah dalam pekerjaan Ibadah**

Upah dalam perbuatan ibadah (ketaatan) seperti shalat, puasa, haji dan membaca Al-quran diperselisihkan kebolehanannya oleh para ulama, karena berbeda cara pandang terhadap pekerjaan-pekerjaan ini.

Mazhab Hanafi berpendapat bahwa *ijarah* dalam perbuatan taat seperti menyewa orang lain untuk shalat, puasa, haji, atau membaca Al-quran yang pahalanya dihadiahkan kepada orang tertentu, seperti kepada arwah ibu bapak dari yang menyewa, azan, qomat, dan menjadi imam, haram hukumnya mengambil upah dari pekerjaan tersebut karena Rasulullah Saw. bersabda:

*"Bacalah olehmu Alquran dan jangan kamu (cari) makan dengan jalan itu".*

*"Jika kamu mengangkat seseorang menjadi mu'adhdzin, maka janganlah kamu pungut dari adzan itu suatu upah."*

Perbuatan seperti adzan, qomat, shalat, haji, puasa, membaca Alquran, dan zikir tergolong perbuatan untuk takarrub kepada Allah karenanya tidak boleh mengambil upah untuk pekerjaan itu selain dari Allah.

Hal yang sering terjadi di beberapa daerah di negara Indonesia, apabila salah seorang Muslim meninggal dunia, maka orang-orang yang ditinggal mati (keluarga) memerintah kepada para santri atau yang lainnya yang pandai membaca Al-quran di rumah atau di kuburan secara bergantian selama tiga malam bila yang meninggal belum dewasa, tujuh malam bagi orang yang meninggal sudah dewasa dan ada pula bagi orang-orang tertentu mencapai empat puluh malam. Setelah selesai pembacaan Alquran pada waktu yang telah ditentukan, mereka diberi upah alakadarnya dari jasanya tersebut.

Pekerjaan seperti ini batal menurut hukum Islam karena yang membaca Al-quran bila bertujuan untuk memperoleh harta maka tak ada pahalanya. Lantas apa yang akan dihadiahkan kepada mayit, sekalipun pembaca Al-quran niat karena Allah, maka pahala pembacaan ayat Al-quran untuk dirinya sendiri dan tidak bisa diberikan kepada orang lain, karena Allah berfirman:

لَهُمَا كَسْبَتْ وَ عَلَيْهِمَا الْكَتْسَبَتْ

*Mereka mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang ia kerjakan" (Al-Baqarah: 282).*

Dijelaskan oleh Sayyid Sabiq dalam kitabnya Fiqh Sunnah, para ulama memfatwakan tentang kebolehan mengambil upah yang dianggap sebagai perbuatan baik, seperti para pengajar Alquran, guru-guru di sekolah dan yang lainnya dibolehkan mengambil upah karena mereka membutuhkan tunjangan untuk dirinya dan orang-orang yang menjadi tanggungannya, mengingat mereka tidak sempat melakukan pekerjaan lain seperti dagang, bertani dan yang lainnya dan waktunya tersita untuk mengajarkan Al-quran.

Menurut Mazhab Hanbali bahwa pengambilan upah dari pekerjaan azan, qamat, mengajarkan Alquran, fiqh, hadis, badal haji dan puasa qadha adalah tidak boleh, diharamkan bagi pelakunya untuk mengambil upah tersebut. Namun, boleh mengambil upah dari pekerjaan-pekerjaan tersebut jika termasuk kepada mashalih, seperti mengajarkan Alquran, hadis dan fiqh, dan haram mengambil upah yang termasuk kepada taqarrub seperti membaca Alquran, shalat. dan yang lainnya.

Mazhab Maliki, Syafi'i dan Ibnu Hazm membolehkan meng-ambil upah sebagai imbalan mengajarkan Alquran dan ilmu-ilmu karena ini termasuk jenis imbalan perbuatan yang diketahui dan dengan tenaga yang diketahui pula.

Ibnu Hazm mengatakan bahwa pengambilan upah sebagai imbalan mengajar Alquran dan pengajaran ilmu, baik secara bulanan maupun sekaligus karena nash yang melarang tidak ada.

Abu Hanifah dan Ahmad melarang pengambilan upah dari tilawat Alquran dan mengajarkannya bila kaitan pembacaan dan pengajarannya dengan taat atau ibadah. Sementara Maliki berpendapat boleh mengambil imbalan dari pembacaan dan pengajaran Al-quran, azan, dan badal haji.

Imam Syafi'i berpendapat bahwa pengambilan upah dari pengajaran berhitung, khat, bahasa, sastra, fiqh, hadis, membangun masjid, menggali kuburan, memandikan mayit, dan membangun madrasah adalah boleh.

Imam Abu Hanifah berpendapat bahwa pengambilan upah menggali kuburan dan membawa jenazah boleh, namun pengambilan upah memandikan mayit tidak boleh. (Prof.Dr.H.Hendi Suhendi,2011.*Hal 121*)

#### **G. Perbedaan Tingkat Upah dalam Islam**

Pandangan orang tentang tingginya tingkat upah boleh dikatakan tidak berubah, yaitu asal mencukupi.namun, Arti mencukupi sangat relative dan tergantung sudut pandangan yang dipakai. Sisi lain darimencukupi adalah kewajiban. Berapa sebenarnya tingakat upah yang wajar? Dalam sejarah Pemikiran ekonomi dikenal berbagai madzhab yang masing-masing mempunyai konsep sendiri-sendiri tentang upah wajar (Arfida BR, 2003.Hal 149)

Upah didefinisikan sebagai balas yang adi dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai Tujuan Organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan (Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009. Hal 758.

Bekerja bukanlah masalah kuantitas tapi penggunaan waktu dengan keberkahan sebagai margin keuntungan. Dari sini, semakin efektif seseorang memanfaatkan waktunya untuk kepentingan Allah. Dirinya dan perusahaan akan semakin mahal kompensasi yang dapat diberikan atas pemanfaatan waktu tersebut. (Dep. Pengembangan Bisnis, perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pegurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah, *Etika Bisnis Islam*. Jakarta: PT. Rajawali Garfindo Persada, 1997. cet 9, hal-310.

Adakalanya perbedaan upah itu sangat mencolok sekali. Ada yang upahnya hanya cukup untuk hidup, ada yang memungkinkan untuk kehidupan yang sangat mewah. Akan tetapi yang penting untuk dianalisa disini adalah factor-faktor yang menyebabkan adanya perbedaan upah tersebut. Adapun factor-faktor yang menjadi sumber dari perbedaan upah yaitu :

1. Perbedaan jenis pekerjaan

Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan. Diantaranya Jenis pekerjaan tersebut, ada pekerjaan yang ringan dan sangat mudah, tetapi ada pula pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga



yang besar. (Sadono Sukirno, Pengantar Teori Ekonomi Mikro, 1997. Hal-310)

## 2. Perbedaan kemampuan, Keahlian dan pendidikan

Kemampuan, keahlian dan keterampilan para pekerja di dalam suatu jenis pekerjaan sangatlah berbeda. Ada sebagian pekerja yang mempunyai kemampuan fisik dan mental yang lebih dari pada golongan pekerja lainnya. Secara lahiriah, sebagian pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan dan keahlian yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktivitas yang lebih tinggi. (Adi sasono. 1994. h-26)

## 3. Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja

Dalam teori sering kali diumpamakan bahwa terdapat mobilitas faktor-faktor produksi. Termasuk juga mobilitas tenaga kerja. Dalam konteks mobilitas tenaga kerja perumpamaan ini berarti : Kalau dalam pasar tenaga kerja terjadi perbedaan upah, maka para pekerja akan mengalir ke pasar tenaga kerja yang upahnya lebih tinggi. (Panyaman P Simanjuntak. hal 52)

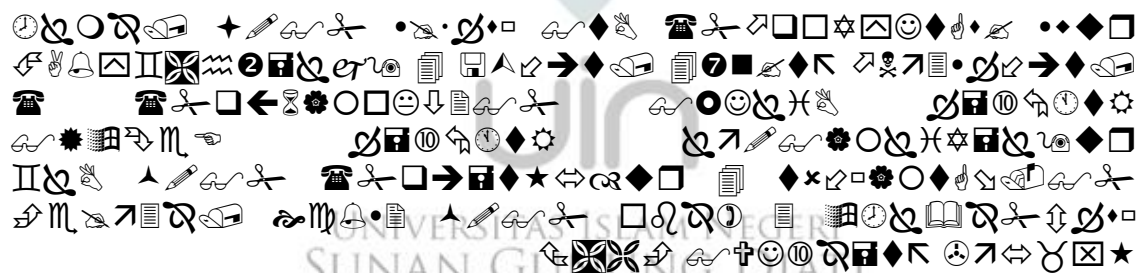
Faktor geografis juga merupakan juga salah satu sebab yang menimbulkan ketidak sempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja. Adakalanya di tempat tertentu terdapat masalah kekurangan walaupun tingkat upah nya lebih tinggi. Sedangkan di tempat lain, terdapat banyak pengaguran dan tingkat upahnya



relative lebih rendah. Dalam keadaan seperti ini, wajar apa bila para penganggur itu berpindah ke tempat dimana terdapat kekurangan tenaga kerja di hadapi.

Perbedaan tingkat upah juga bias di timbulkan karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang. Perbedaan biaya latihan pun sering menyebabkan adanya perbedaan tingkat upah. Perbedaan tingkat upah juga bisa juga di sebabkan oleh ketidak tahuan atau juga keterlambatan. Tetapi dalam beberapa hal, hokum islam mengakui adanya perbedaan upah di antara perbedaan upah di antara tingkatan kerja.

Hal ini karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang dapat mengakibatkan perbedaan penghasilan. Dan hasil material hal ini sesuai dengan firman allah SWT dalam al quran surat an nisa' ayat32;



Artinya : “ dan jangan lah kamu iri hati terhadap apa yang di karuniakan allah kepada sebagian kamu lebih banyak dari sebagian yang lain karena bagi bagi orang laki laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi para (wanita) pun ada bagian dari apa yang mereka usahakan dan mohonlah kepada allah karunia-nya, sesungguhnya Allah mengetahui segala sesuatu .” ( QS. An-NIsa’ : 32)

Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa perbedaan tingkat upah di akibatkan karena perbedaan bakat, kesanggupan dan kemampuan hal tersebut telah di akui dalam ajaran islam. Akan tetapi dengan syarat, para pengusaha tidak

boleh mengeksploitasi tenaga para pekerja tanpa memperhatikan upah mereka. Sedangkan para pekerja juga tidak boleh mengeksploitir pengusaha melalui serikat buruh. Mereka juga harus melaksanakan tugas pekerjaan mereka tulus dan jujur.

Selain itu, pengupahan dalam konteks islam terdapat perbedaan yang sangat mencolok dengan pengupahan orang-orang kapitalis. Pengusaha-pengusaha kapitalis menerapkan upah kepada karyawannya tanpa memperhatikan atas pertimbangan kebutuhan hidup karyawannya, sedangkan dalam islam, upah menjadi sorotan yang menjadi perhatian penting demi keberlangsungan, kesejahteraan karyawannya.

#### **H. Pembayaran upah dan sewa**

Jika *ijarah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika mu'jir menyerahkan zat benda yang disewa kepada musta'jir, ia berhak menerima bayarannya karena penyewa (musta'jir) sudah menerima kegunaan.

Hak menerima upah bagi musta'jir adalah sebagai berikut.

- Ketika pekerjaan selesai dikerjakan, beralasan kepada hadis yang diriwayatkan Ibnu Majah, Rasulullah Saw. bersabda:

اَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عُرْقُهُ

"Berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering".

- Jika menyewa barang, uang sewaan dibayar ketika akad sewa, kecuali bila dalam akad ditentukan lain, manfaat barang yang diijarkan mengalir selama penyewaan berlangsung.

#### **I. Menyewakan Barang Sewaan**

Musta'jir dibolehkan menyewakan lagi barang sewaan kepada orang lain dengan syarat penggunaan barang itu sesuai dengan penggunaan yang dijanjikan ketika akad, seperti penyewaan seekor kerbau, ketika akad dinyatakan bahwa kerbau itu disewa untuk membajak di sawah, kemudian kerbau tersebut disewakan lagi dan timbul musta'jir kedua, maka kerbau itu pun harus digunakan untuk membajak pula.

Harga penyewaan yang kedua ini bebas-bebas saja, dalam arti boleh lebih besar, lebih kecil, atau seimbang. Bila ada kerusakan pada benda yang disewa, maka yang bertanggung jawab adalah pemilik barang (tuan'jir) dengan syarat kecelakaan itu bukan akibat dari kelalaian musta'jir. Bila kecelakaan atau kerusakan benda yang disewa akibat kelalaian musta'jir maka yang bertanggung jawab adalah musta'jir itu sendiri, misalnya menyewa mobil,

kemudian mobil itu hilang dicuri karena disimpan bukan pada tempat yang layak.

## **J. Pembatalan dan Berakhirnya ijarah**

*Ijarah* adalah jenis akad lazim, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya fasakh pada salah satu pihak, karena ijarah merupakan akad pertukaran, kecuali bila didapati hal-hal yang mewajibkan fasakh.

*Ijarah* akan menjadi batal (*fasakh*) bila ada hal-hal sebagai berikut.

1. terjadinya cacat pada barang sewaan yang terjadi pada tangan penyewa;
2. rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah menjadi runtuh dan sebagainya;
3. rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur 'alaih*);
4. terpenuhinya manfaat yang diakadkan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan;
5. menurut Hanafiyah, boleh fasakh *ijarah* dari salah satu pihak, seperti yang menyewa toko untuk dagang, kemudian dagangannya ada yang mencuri, maka ia dibolehkan memfasakhkan sewaan itu.



### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Kondisi Objektif Rumah Makan khas Sambal Cibiuk Haruman**

###### **1. Sejarah Singkat**

Berawal dari bakat yang dimiliki oleh seorang Ibu rumah tangga dalam melangsungkan kehidupannya. Ibu Upen Jubaedah mencoba melakukan sebuah pemikiran untuk memulai bisnis Kuliner khas dari sebuah daerah di wilayah kabupaten Garut tepatnya di kecamatan cibiuk. Pemikiran tersebut menghantarkan Ibu Susi menjadi seorang entrepreneur yang handal dalam bidang kuliner.

kuliner ini mulai dibangun oleh Ibu Upen sekitar tahun 2004 dengan dorongan suami yang merupakan pemodal utama mengingat istrinya memiliki bakat yang cemerlang dalam hal mengolah makanan. Dengan modal tersebut, Ibu upen mencoba memulai usaha dengan seadanya dan menawarkan hasil produksinya ke kerabat sekitar kecamatan cibiuk. Alhmdulillah hasilnya tidak begitu mengecewakan meski banyak kekurangan dalam beberapa hal.

Awalnya usaha ini hanya merekrut 5 karyawan saja. Seiring berkembangnya usaha, pada saat ibu upen sudah mempunyai 15 karyawan. Dengan kesungguhan yang dilakukan Ibu Upen, usaha yang digelutinya ini sudah bisa mencapai omset perbulannya Rp 30.000.000 sebelum dikurangi biaya operasional. Akan tetapi, disayangkan dengan omset segitu industri kuliner ini belum mempunyai badan hukum usaha, sehingga masih belum berjalan sesuai undang-undang yang berlaku.

## **2. Visi dan Misi**

Visi :Menjadikan Usaha Kuliner Rumah makan Haruman Khas sambel Cibiuk berkualitas dari segi Rasa yang bermutu.

Misi : Meningkatkan mutu dengan berpegang pada ketekunan, kejujuran dan kesabaran agar mencapai keuntungan yang maksimal dan bermanfaat bagi semua orang melalui inovasi produk yang sesuai serta pelayanan yang baik bagi konsumen maupun karyawan.

## **3. Ruang Lingkup Bidang Usaha**

Ruang lingkup bidang usaha ini merupakan usaha yang bergerak dalam bidang Kuliner yaitu Rumah makan Haruman Khas sambal Cibiuk. Rumah makan disini bertindak sebagai penyedia, pengolah sekaligus penjual langsung kepada konsumen baik yang datang dan langsung menikmati makanan di tempat atau pun melalui pesanan untuk dibawa dan dinikmati diluar Rumah makan.

Untuk menjaga kualitas makanan yang diproduksi kami melakukan belanja sesuai dengan rencana dan target yang harus dicapai setiap hari dan dengan melaksanakan pengecekan secara berkala terhadap bahan – bahan makanan yang akan diolah guna mendapatkan kualitas makanan yang baik.

#### **4. Tujuan Pendirian**

Perusahaan yang bergerak dalam industri kuliner ini, pada dasarnya didirikan bertujuan untuk mencari keuntungan serta untuk memenuhi kebutuhan atau permintaan konsumen akan suatu produk yang berkualitas dan bermutu. Keuntungan akan digunakan oleh perusahaan untuk bertahan hidup atau bahkan untuk bisa berkembang. Sedangkan penciptaan kualitas dan mutu yang baik dengan biaya rendah adalah syarat utama jika perusahaan menginginkan keuntungan yang terus meningkat. Untuk mencapai semua itu dibutuhkan kerja keras dan keahlian dalam mengolah sumber daya perusahaan.

Adapun tujuan berdirinya Rumah makan haruman khas sambal Cibiuk ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh keuntungan agar dapat membantu kelangsungan hidup keluarga.
2. Membangun sarana pekerjaan bagi mereka yang belum mempunyai pekerjaan atau masih menganggur.
3. Menolong masyarakat yang berada disekitar lingkungan Rumah makan haruman khas sambal Cibiuk dalam perekonomian.
4. Membantu perekonomian masyarakat lainnya yang berada di luar Rumah makan khas sambal Cibiuk.

## 5. Organisasi dan Manajemen

### a. Struktur Organisasi

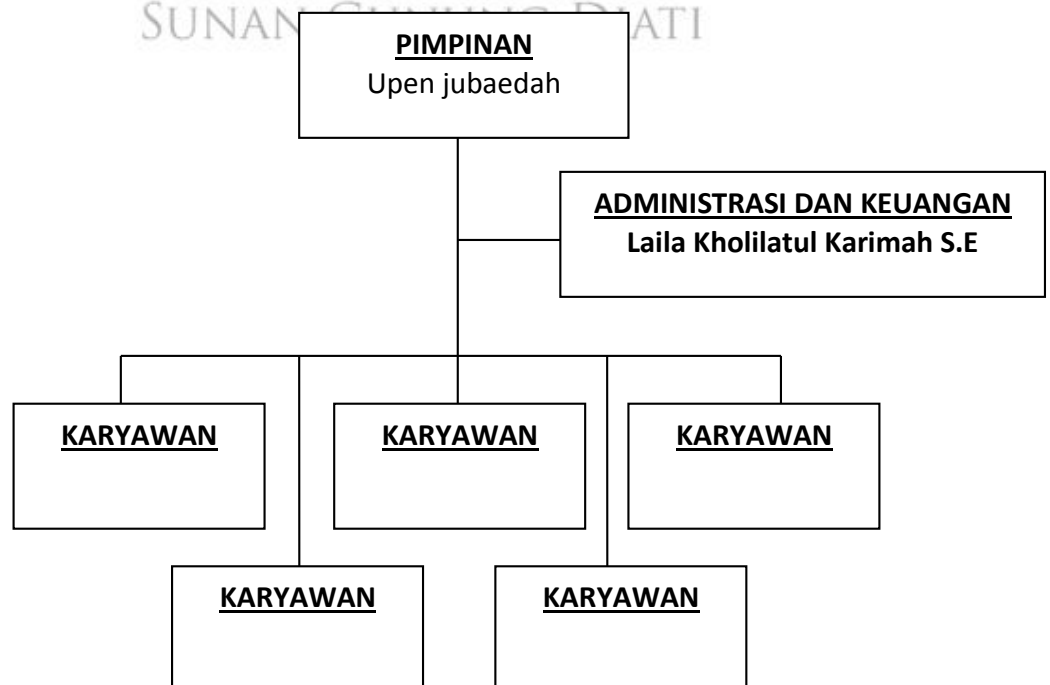
Struktur organisasi yang digunakan pada Rumah Makan Haruman Khas Sambal Cibiuk ini adalah struktur organisasi yang berbentuk garis. Organisasi garis (*simple Organizations*) adalah merupakan struktur yang sederhana sekali yang dikesankan sebagai struktur yang tidak formal. Tipe ini umum dijumpai dalam perusahaan yang berskala kecil, dimana manager umumnya juga pemilik dari perusahaan itu sendiri. Disini semua keputusan baik yang bersifat strategis maupun operasional akan diambil sendirian oleh sang manager pemilik. Dalam



bentuk organisasi seperti ini, tidak seorang bawahan pun yang mempunyai atasan lebih dari satu orang, jadi kesimpangsiuran perintah yang diterima oleh bawahan sangat kecil kemungkinannya untuk terjadi.

Pada dasarnya Rumah Makan Haruman Khas Sambal Cibiuk adalah organisasi yang bersifat kekeluargaan yang saling bahu membahu satu sama lainnya. Rumah Makan Haruman Khas Sambal Cibiuk dipimpin langsung oleh Ibu Upen jubaedah selaku pemilik Rumah Makan Haruman Khas Sambal Cibiuk.

Adapun skema struktur organisasi yang dapat disimpulkan dalam Rumah Makan Haruman Khas Sambal Cibiuk sebagai berikut:



**Gambar 1. Struktur Organisasi Rumah Makan Haruman Khas  
Sambal Cibiuk**

**b. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab**

Berikut tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing jabatan pada Rumah Makan Haruman Khas Sambal Cibiuk secara garis besar akan diuraikan sebagai berikut:

**1. Pimpinan Perusahaan**

Pimpinan di Rumah Makan khas sambel Cibiuk Haruman merupakan pemilik usaha yang merupakan pimpinan tertinggi dalam perusahaan yang diberikan wewenang atau kekuasaan melakukan tindakan berupa tugas dan tanggung jawab atas pekerja atas perusahaan.

**Tugas :**

- 1) Pemimpin dan pemegang tertinggi dalam perusahaan.
- 2) Melakukan pengawasan dengan mengadakan pemeriksaan serta penilaian seluruh kegiatan perusahaan.
- 3) Memberi tugas, membayar upah atau gaji.

**Tanggung Jawab :**

- 1) Memimpin dan mengendalikan semua usaha, kegiatan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

2) Memperhatikan, memelihara dan mengawasi kelancaran administrasi, pengamanan dan pelaksanaan tugas secara seimbang dan berhasil.

3) Mengatur pembelian dan penjualan produk.

## 2. Administrasi dan Keuangan

Tugas :

- 1) Melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan
- 2) Melakukan pengawasan dengan mengadakan pemeriksaan serta penilaian seluruh kegiatan perusahaan

Tanggung Jawab :

- 1) Melaksanakan, memperhatikan dan mencatat kegiatan administrasi penjualan dan pembelian.
- 2) Mencatat pembelian dan penjualan produk

## 3. Karyawan

Tugas : Melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan mulai dari mengolah, menata ruang, menyajikan makanan dan memperhatikan kebersihan tempat sekaligus menjaga ketertiban dan kenyamanan sekitar Lokasi Rumah makan haruman khas sambal Cibiuk

Tanggung Jawab : Menanggung jawab semua kegiatan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

### c. Jumlah Tenaga Kerja

Jumlah karyawan di Rumah makan haruman khas sambal Cibiuk ini mengalami penambahan. Setiap karyawan mempunyai ikatan dalam bentuk kontrak dengan Rumah makan haruman khas sambal Cibiuk, maka karyawan tidak dapat keluar masuk. dalam Rumah makan haruman khas sambal Cibiuk saat ini memiliki 15 karyawan.

no	Nama Karyawan	Tugas/Bagian Pekerjaan	Upah/Gaji
1	Laila Kholilatul K	Depan (Kasir dan administrasi)	Rp.850.000
2	Rudi	Belakang (Dapur/Juru Masak)	Rp.1000.000
3	Lina	Belakang (Dapur/Juru Masak)	Rp.1000.000
4	Riska	Belakang (Dapur/Juru Masak)	Rp.1000.000
5	Susan	Belakang (Dapur/Juru Masak)	Rp.850.000
6	Ila	Belakang (Dapur/Juru Masak)	Rp.850.000
7	Aden Abdul A	Belakang (Dapur/Juru Masak)	Rp.850.000
8	II Hanifah	Belakang (Dapur/Juru Masak)	Rp.750.000
9	Egi H	Depan (Pelayan)	Rp.750.000
10	Siti Syahidah	Depan (Pelayan)	Rp.750.000
11	Riska	Depan (Pelayan)	Rp.650.000
12	Nani	Depan (Pelayan)	Rp.650.000
13	Sopia	Depan (Pelayan)	Rp.650.000
14	Neng Ani	Depan (Pelayan)	Rp.650.000
15	Wildan	Depan (Pelayan)	Rp.650.000

Tabel 1. Nama-nama Karyawan Rumah Makan khas sambal Cibiuk Haruman

#### **d. Jam kerja**

Dalam kegiatan Usahanya, Perusahaan Rumah makan Khas sambal Cibiuk haruman menerapkan jam kerja mulai dari pagi jam 08.00 WIB. Ketika masuk waktu zuhur seluruh karyawan diberi waktu istirahat untuk melaksanakan shalat berjama'ah diteruskan

dengan makan siang. Setelah itu, sekitar jam 13.00 karyawan melanjutkan pekerjaannya kembali sampai dengan istirahat pada jam 16.00. Kemudian pekerjaan dilanjutkan sampai malam sekitar jam 20.00. banyaknya jam kerja dikarenakan karyawan tidak setiap saat bekerja karena disesuaikan dengan jumlah pengunjung yang datang. Jadi karyawan memaklumi dengan jumlah jam yang banyak karena tamu yang datang tidak setiap saat.

#### **e. Sistem Pengupahan**

Upah adalah suatu penerimaan sebagai sebuah imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atas jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang akan ditetapkan menurut suatu persetujuan.

Sistem pengupahan yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi karyawan. Hal ini juga akan berdampak bagi masa depan perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan ketetapan yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tetapi jika sebaliknya, maka akan membuat kemerosotan perusahaan dalam hal produksi karena karyawan yang kurang maksimal. Sistem pengupahan pada Rumah makan Haruman Khas sambal Cibiuk disesuaikan dengan bobot pekerjaan selama bekerja di tempat tersebut. Upah seorang

pegawai di dapur lebih besar dari pada Upah yang bekerja hanya melayani pelanggan saja. Pemberian upah tersebut merupakan wujud penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menjamin dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pemberian upah pada setiap pekerja dilakukan dengan sistem Bulanan. Upah diterima setiap sebulan sekali dimana pengambilan upah itu setiap akhir bulan. Pekerja dapat menerima langsung upahnya dari Pimpinan Perusahaan (Pemilik Usaha). Selain dari itu, karyawan disini memperoleh fasilitas tempat tinggal dan mendapatkan tunjangan untuk makan. pihak Rumah makan Haruman khas sambal Cibiuk Juga memeberi tunjangan yang diberikan kepada karyawannya guna memberikan motivasi dalam kerja yakni tunjangan hari raya (THR)

#### **B. Pelaksanaan Pengupahan di Rumah Makan Haruman Khas Sambal Cibiuk**

Mekanisme upah merupakan suatu prosedur penetapan upah yang diambil oleh pengusaha dalam memberikan imbalan atas jasa karyawannya. Biasanya pengusaha melakukan pengupahan berdasarkan kebijakan yang disesuaikan dengan langkah-langkah dari usaha tersebut. Banyak metode pengupahan yang menjadi pertimbangan bagi pengusaha dalam menentukan imbalan terhadap karyawannya.

Secara umum, ada tiga sistem upah yang dapat diterapkan pada

UMKM, yaitu upah menurut waktu, upah menurut hasil, dan upah premi.

Pembahasan detailnya sebagai berikut :

#### 1. Upah Menurut Waktu

Sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah. Namun kelemahan dari sistem pengupahan disini tidak ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi atau tidak, sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada karyawan dorongan bekerja lebih baik tidak ada.

#### 2. Upah Menurut Hasil

Sistem pengupahan menurut hasil ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh dari masing-masing karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapat upah lebih tinggi, dan demikian sebaliknya. Kelemahan dari sistem ini, apabila tidak ada kontrol dengan ketat atas hasil produksi maka akan dihasilkan mutu barang yang rendah. Untuk itu, sebagai solusinya perlu dibuat standar mutu untuk menetapkan besarnya upah.

#### 3. Upah Premi

Upah premi dikenal dengan upah tambahan/bonus, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik atau menghasilkan lebih banyak dalam satuan waktu sama. Sistem ini memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal dan efisien.

Mekanisme pengupahan karyawan di Rumah makan khas sambal

Cibiuk Haruman yang ada di daerah Cibiuk Kabupaten Garut ini menggunakan istilah upah Bulanan. Di mana para karyawannya di upah berdasarkan waktu kegiatan bekerja di Rumah makan khas sambal Cibiuk Haruman. Sebagaimana yang diungkapkan pimpinan perusahaan ini: "Sistem upah disini Bulanan, jadi sama seperti pekerja pada umumnya. Itu pun bermacam-macam. berdasarkan jenis pekerjaannya. Mana yang digarapnya lebih sulit, maka gajinya lebih tinggi dari pada kerja yang lebih mudah."

Adapun prosedur pelaksanaannya akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Prosedur Pengupahan

Penentuan upah pada Rumah makan khas sambal Cibiuk Haruman ini, dibedakan berdasarkan bidang pekerjaan karyawan tersebut. Secara garis besar karyawan dibagi menjadi 3 bagian menurut bidang pekerjaannya.

a. Bagian Depan atau biasa disebut bagian Kasir dan administrasi. Pembayaran upah bagi karyawan dibidang ini dilakukan pada setiap akhir bulan. Pada karyawan di bagian ini, dalam Sebulan bisa memperoleh upah Sebesar Rp.850.000

#### b. Bagian Belakang (Dapur atau Juru Masak)

Pada bagian ini, upah karyawan ditentukan berdasarkan pengalaman dan keahlian karyawan tersebut dalam memasak. Penilaian ini ditentukan langsung oleh pimpinan perusahaan mengingat dipandang perlu keadilan sesuai dengan lamanya



berkerja dan keahlian dalam mengolah makanan pada perusahaan ini.

Besarnya upah ditentukan berdasarkan kesulitan Penilaian langsung dari pimpinan perusahaan. yaitu kisaran Rp 750.000 - Rp 1.000.000 Semakin baik dan ahli dalam pekerjaannya, maka semakin tinggi bayaran upah yang diterima karyawan tersebut. Pembayaran upah dilakukan sebulan sekali pada akhir bulan..

c. Bagian Depan (Pelayan).

Sedangkan pada bagian ini, mempunyai mekanisme pengupahan yang berbeda dari model pengupahan pada bagian pertama dan kedua. Pada bagian ini karyawan di upah berdasarkan masa kerja. Mekanismenya karyawan diberi upah perbulan dengan jumlah upah tiap bulannya, yaitu berkisar anatar Rp 650.000 – Rp.750.000 perbulannya. Nominal untuk upah pada bagian ini juga ditentukan oleh kebijakan pimpinan.

2. Pemberian Tunjangan

Selain upah pokok yang diterima dari hasil Perusahaan, karyawan mendapatkan tunjangan pada waktu hari besar agama Islam (THR). selain memperoleh THR, semua karyawan di Rumah makan khas sambal Cibiuk Haruman juga mendapatkan tunjangan makan tiap harinya.

3. Fasilitas Tempat Tinggal

Tempat tinggal merupakan salah satu kebutuhan primer bagi setiap

orang. Karyawan Rumah makan khas sambal Cibiuk Haruman ini Sebagian orang-orang yang berasal dari luar daerah Cibiuk. Maka dari itu, pimpinan Rumah Makan ini memberikan fasilitas tempat tinggal bagi karyawannya yang rata-rata pendatang atau bukan penduduk asli.

### **C. Keuntungan Dan Kerugian Sistem Pengupahan Karyawan Rumah Makan Khas Sambal Cibiuk Haruman Di Kecamatan Cibiuk Kabupaten Garut**

#### **1) Upah menurut waktu**

Upah ini dihitung berdasarkan lamanya waktu bekerja. Untuk perhitungan ini, dapat dihitung per jam, hari atau bulan.

Contoh: Seorang tukang kayu bekerja selama satu minggu. Jika upah 1 hari adalah Rp5000,- maka upah yang diperoleh selama pekerjaan 1 minggu tersebut yaitu:

$$\text{Rp}5000,- \times 7 \text{ hari} = \text{Rp}35.000,-$$

Kelebihan dan kekurangan

#### **a) Kelebihan**

- sistemnya sederhana
- mudah dalam pengawasan serta administrasi pembayaran
- kualitas hasil kerja dapat lebih baik, karena tenaga kerja tidak tergesa-gesa dalam bekerja

#### **b) Kekurangan**

- semangat kerja rendah
- hasil kerja kurang

- pengusaha tidak mempunyai kepastian tentang kemampuan dan kemauan pekerja
- pekerja yang terampil dan yang kurang terampil memperoleh upah yang sama

## 2) Upah menurut hasil

Dalam cara ini, pemberian upah akan ditentukan oleh banyaknya hasil produksi yang dapat dicapai oleh pekerja dalam waktu tertentu.

Contoh: Seorang pemetik daun teh dalam 1 hari berhasil memetik sebanyak 10kg. Sedangkan upah untuk 1 kilo yaitu sebesar Rp2000,- maka upah yang diperoleh dengan hasil tersebut yaitu:

$$\text{Rp}2000,- \times 10\text{kg} = \text{Rp}20.000,-$$

## Kelebihan dan kekurangan

### a) Kelebihan

- memberikan motivasi bagi pekerja
- pekerja yang terampil akan memperoleh upah yang tinggi
- pengusaha lebih mudah menghitung upah pekerja
- produktivitas pekerja akan semakin tinggi
- keuntungan perusahaan meningkat

### b) Kekurangan

- kualitas yang dihasilkan rendah
- biasanya terjadi persaingan yang tidak sehat antar pekerja
- upah yang diterima tidak pasti/berubah-ubah
- untuk memperoleh prestasi, pekerja menggunakan banyak cara

- akan terjadi kelebihan produksi jika pemasaran produksi kurang baik

### 3) Upah borongan

Pembayaran cara ini ditentukan berdasarkan kesepakatan antara para pekerja dengan orang yang memberikan pekerjaan sebelum pekerjaan tersebut dimulai. Pemberian upah dengan cara borongan ini biasanya digunakan untuk pekerjaan yang sulit dihitung, misalnya membangun rumah dan sejenisnya.

Contoh: Sebuah keluarga akan membangun sebuah rumah dengan melakukan kesepakatan dengan para pekerja. Misalnya saja untuk membangun rumah ukuran 9x10 meter menggunakan 8 orang pekerja yaitu kurang lebih upahnya senilai Rp2.400.000,-

### Kelebihan dan kekurangan

#### a) Kelebihan

- memberikan dorongan kepada pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan secepatnya
- jenis pekerjaan dan upah sudah dapat diketahui

#### b) Kekurangan

- mutu kerja kurang karena hasil pekerjaan kurang teliti
- apabila terjadi salah perhitungan, pekerjaan akan terhenti di tengah jalan

### 4) Upah dengan sistem bonus

Upah bonus yaitu upah tambahan yang diterima oleh pekerja disamping upah tetap yang bertujuan untuk merangsang pekerja agar bekerja lebih baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Besar bonus ini kan tergantung dari keuntungan yang diterima perusahaan.

Contoh: Seorang salesman suatu perusahaan memperoleh gaji tetap sebanyak Rp300.000,- / bulan dan akan menerima tambahan/bonus dari hasil penjualan sebanyak 10%. Jika penjualan Rp1000.000,- maka upah yang diterima:

$$\text{Rp}300.000,- + (10\% \times \text{Rp}1000.000,-) = \text{Rp}300.000,- + \text{Rp}100.000 = \text{Rp}400.000,-$$

Kelebihan dan kekurangan

a) Kelebihan

- produktivitas pekerja tinggi
- pekerja yang lebih terampil otomatis gajinya lebih besar
- memberikan dorongan agar pekerja dapat bekerja lebih giat

b) Kekurangan

- kegiatan pekerja cenderung berlebihan
- hasil pekerjaan biasanya kurang teliti
- pekerja kurang memperhatikan keselamatan kerja

5) Upah dengan sistem mitra usaha

Selain mendapat upah tetap, para pekerja juga mendapatkan bonus secara bersama-sama melalui organisasi pekerjaannya dari perusahaan dalam bentuk saham. Dengan kata lain, pekerja merupakan mitra usaha

perusahaan.

Contoh: Setiap pegawai akan menerima sejumlah saham berdasarkan prestasinya.

Kelebihan dan kekurangan

a) Kelebihan

- selain menerima upah tetap, pekerja juga menerima bonus berupa saham

b) Kekurangan

- apabila perusahaan rugi, pekerja ikut menanggung kerugian

6) Upah indeks/skala/sliding scale

Upah dimana besarnya tergantung pada naik turunnya hasil penjualan produk perusahaan dan biaya hidup pekerja.

Contoh: Jika hasil penjualan produk dari suatu perusahaan menurun, maka upah pekerja akan berkurang.

Kelebihan dan kekurangan

a) Kelebihan

- apabila perusahaan menerapkan sistem ini dengan pasti maka keajahteraan karyawan akan terjamin dengan gaji yang diterima

b) Kekurangan

- perusahaan sering menunda-nunda pemberian upah pada saat harga-harga mahal

- perusahaan kecil lebih sulit untuk menaikkan upah karena tidak mempunyai cadangan dana yang cukup

(Cara Pemberian Upah Pekerja (beserta kelebihan & kekurangan), diakses pada tanggal 2 April 2015 dari situs <http://alitmind.blogspot.com/2011/04/ekonomi-cara-pemberian-upah-pekerja.html>)

Dilihat dari cara pengupahaan Rumah makan Khas sambal Cibiuk ada beberapa keuntungan dan kerugian dalam hal pelaksanaanya.

# 1. Keuntungan

- a. Dalam hal perektutan karyawan Rumah Makan Khas sambal Cibiuk Haruman tidak harus menekankan bahwa calon karyawan wajib memiliki gelar yang tinggi atau minimal S1, Disini karyawan hanya di batas minimum Lulus SMP saja sudah bisa bergabung untuk bekerja di perusahaan ini, bahkan pada awal berdiri, yang direkrut oleh pimpinan perusaan untuk belerja sebagai juru masak hanya tamatan SD saja. Namun begitu. Hal tersebut tidak mengurangi kualitas Cita rasa Produk makanan yang disajikan. Terbukti Rumah Makan Khas Sambal Cibiuk sampai saat ini udah memiliki pelanggan tetap.
- b. Bagi yang masih single atau belum menikah, karyawan diberikan fasilitas tempat tinggal yang layak dan dapat dipergunakan dengan bebas sesuai dengan peraturan perusahaan yang ada
- c. Sistem perusaaan Rumah makan khas sambal Cibiuk haruman lebih mengutamakan norma sosial kekeluargaan dari pada harus fokus bertumpu pada peraturan yang tertulis. Intinya karyawan disini harus memiliki jiwa sosial yang tinggi karena sudah terbiasa saling bahu membahu untuk dalam hal bekerja meski sudah diberikan pekerjaan sesuai dengan Tugasnya masing-masing. (wawancara Pribadi dengan

*karyawan pada tanggal 3 April 2015)*

- d. Jika ada yang sakit biasanya Pimpinan langsung memberikan pertolongan pertama dengan membawa karyawan ke pukesmas terdekat. Dan biayanya ditanggung Oleh perusahaan sewajarnya.
- e. Seperti perusahaan lainnya, Rumah makan khas samabal Cibiuk Selalu memberikan tunjangan kepada karyawannya pada hari raya idul fitri.
- f. Setiap karyawan mendapat jatah makan sesuai dengan keinginannya asalkan tidak dibawa pulang kerumah.

## 2. Kerugian

- a. Sudah barang tentu jika perusahaan menyebutkan jumlah Upah yang diberikan kepada Karyawan jauh dibawah UMK Garut yaitu Rp.1.250.000. namun hal tersebut tidak menjadi kendala yang fatal mengingat pergantian terhadap upah bias dibidang seimbang, karena Karyawan bias mendapatkan makan sesukanya
- b. Karyawan tidak diberikan uang pensiun/pesangon jika karyawan sudah tidak bekerja di Perusahaan Rumah Makan Khas sambal Cibiuk Haruman
- c. Waktu yang dipergunakan di Perusahaan Rumah Makan Khas sambal Cibiuk Haruman dalam bekerja masih belum efektif.
- d. Bila perusahaan gulung tikar tidak ada jaminan uang pesangon untuk karyawan. *(wawancara Pribadi dengan ibu Hj.Upen Jubaedah selaku pimpinan perusahaan pada tanggal 3 April 2015)*



#### **D. Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Pengupahan Karyawan pada Rumah makan khas sambal Cibiuk Haruman**

Pada pembahasan ini penulis mencoba menganalisis pengupahan karyawan yang Rumah makan khas sambal Cibiuk Haruman dengan membandingkan konsep upah dalam fiqih muamalah. Dalam fiqih muamalah istilah upah ini selain dibahas dalam pembahasan *ijarah*, upah juga dibahas dalam pembahasan *ju'alah*. *Ju'alah* dalam penerapannya tentu mempunyai ketentuan-ketentuan yang berbeda dengan *ijarah* tersebut. Terdapat 5 hal yang dapat membedakan antara *ijarah* dengan *ju'alah*, yaitu:

1. Akad *ju'alah* sah dikerjakan oleh ,amil umum (tidak tertentu), sedangkan *ijarah* tidak sah dilakukan oleh orang yang belum jelas.
2. Akad *ju'alah* dibolehkan pada pekerjaan yang belum jelas, sedangkan *ijarah* tidak sah kecuali pekerjaan yang sudah jelas.
3. Dalam *ju'alah* tidak disyarat adanya qabul (penerimaan) dari amil, karena *ju'alah* adalah akad dengan kehendak satu pihak. Sedangkan dalam akad *ijarah* wajib adanya qabul dari buruh yang mengerjakan pekerjaan itu, karena *ijarah* adalah akad dengan kehendak dua belah pihak.
4. *ju'alah* adalah akad yang tidak mengikat, sedangkan *ijarah* adalah akad yang mengikat dan salah satu pihak tidak boleh membatalkan kecuali dengan kerelaan dan persetujuan pihak lainnya.
5. Dalam *ju'alah* ,amil tidak berhak mendapatkan upah kecuali setelah



akad yang berisi pengambilan manfaat sesuatu dengan jalan penggantian. Dimana jasa dari karyawan bagian pengemasan dibayar dengan penggantian berupa upah yang sudah pasti tiap bulannya.

Dalam akad ijarah ini juga terdapat beberapa ketentuan yang harus diperhatikan oleh pelaksananya. Adapun ketentuan-ketentuan tersebut adalah:

- 1) Para pihak yang menyelenggarakan akad haruslah berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan. Ketentuan umum dapat dilihat dalam firman Allah surat an-Nisa" ayat 29,



Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang dilakukan suka sama suka..."* (QS. An-Nisa : 29)

- 2) Sesuatu yang diakadkan mestinya sesuatu yang sesuai dengan realitas, bukan sesuatu yang tidak berwujud. Dengan sifat seperti ini, maka objek yang menjadi sasaran transaksi dapat diserahkan berikuit segala manfaatnya.
- 3) Manfaat dari sesuatu yang menjadi objek transaksi *ijarah* harus berupa sesuatu yang mubah, bukan sesuatu yang haram.
- 4) Pemberian upah atau imbalan mestinya berupa sesuatu yang bernilai, baik berupa uang maupun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku.

Dari ketentuan di atas, yang bertindak sebagai pihak yang menyelenggarakan akad adalah pimpinan Perusahaan Rumah makan khas sambal Cibiuk haruman. Secara praktiknya pimpinan dan karyawan Rumah makan khas sambal Cibiuk haruman telah melaksanakan akad sesuai ketentuan, walaupun dilihat dari jumlah upah yang diterima karyawan masih sangat dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK). Rumah makan khas sambal Cibiuk haruman perbulannya, yaitu Rp. Berkisar anatar Rp.650.000 s.d Rp.1.000.000 perbulan masih dibawah UMK Garut yaitu Rp 1.250.000.

## **2. Bentuk Pengupahannya Dilihat Dari Metode/Sistem Penetapan Upahnya**

Seperti yang sudah dijelaskan dalam mekanisme pengupahan karyawan terdapat tiga sistem pengupahan, yaitu: upah menurut waktu, upah menurut hasil dan upah premi. Sedangkan dilihat dari praktik Rumah makan khas sambal Cibiuk haruman ini menggunakan sistem upah menurut hasil, walaupun ada dua karyawan yang memperoleh upah menurut waktu. Tentunya terdapat perbedaan tingkat upah antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Akan tetapi, hal ini diperbolehkan dalam Islam karena perbedaan tingkat upah yang terjadi pada karyawan Rumah makan khas sambal Cibiuk haruman tersebut memang disebabkan dari kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, penetapan nominal upah yang diberikan pimpinan kepada karyawannya hanya berdasarkan kebijakan sepihak, yaitu ketetapan dari pimpinan sementara karyawan hanya menerima saja. Hal ini menunjukkan belum adanya



bahwa kebutuhan hidup yang menjadi tanggungannya kecil. Secara finansial, jumlah upah yang didapatkannya dari pekerjaan Rumah Makan ini belum memenuhi dari segi kebutuhan. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang mencari penghasilan lain selain di Rumah makan khas sambal Cibiuk haruman dengan alasan sebagai tambahan penghasilan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Agus, karyawan Rumah makan khas sambal Cibiuk haruman, *"Ya, paling ditempat tinggal ikut usaha kayu gitu.. lumayanlah untuk tambah-tambah penghasilan."*

Dengan demikian, walaupun karyawan menerima upah dari pimpinan, akan tetapi belum memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

#### b. Upah Minimum Kabupaten

Sebagaimana dalam undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 88 dijelaskan bahwa, "Setiap pekerja/karyawan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi manusia tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/karyawan.

Kebijakan itu berupa ketetapan upah minimum yang ditetapkan berdasarkan wilayah Kabupaten, yang biasa disebut Upah Minimum Kabupaten (UMK). Sebagaimana Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1581-Bangsos/2014 tentang UMK di Provinsi Jawa Barat. ditetapkan sebesar Rp 1.250.000 (satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah). (UMK Jawa Barat, Diakses pada tanggal 5 april 2015 dari situs <http://regional.kompas.>

com/read/2014/ 11/22/07020041/Ini.UMK.Jawa.Barat.2015)

Melihat dari UMK Kabupaten Garut, ternyata Rumah makan khas sambal Cibiuk haruman ini masih dibawah UMP tersebut. Hal ini terlihat dari jumlah upah rata-rata maksimal yang mungkin diterima karyawan antara (Rp 650.000 - Rp 1.000.000) perbulan, masih dibawah UMK Garut yaitu Rp 1.250.000.

- c. Harga Upah Pada Pasaran Tenaga Kerja Di Bidang Kuliner/*Restaurant* Dalam menentukan upah yang wajar tentunya harus sesuai dengan upah pada umumnya. Rumah makan khas sambal Cibiuk haruman ini sudah menerapkan upah yang berlaku umum dipasaran. Hal ini sesuai dengan pernyataan karyawan Rumah makan khas sambal Cibiuk haruman, "upah kerja yang diterima dari bekerja seperti ini biasanya berkisar antara Rp 650.000 - Rp 850.000 Perbulan."

### **3. Hubungan Kerjanya Dilihat Dari Fasilitas Yang Disediakan Dan Kesejahteraan Karyawannya**

Tuntutan buruh sebenarnya sangat sederhana yaitu pada kepastian atau terjaminnya hak-hak dasar buruh seperti penerimaan upah tepat waktu, jumlah upah sesuai ketentuan pemerintah atau kesepakatan antara buruh dengan pengusaha. Namun hal tersebut justru sering diabaikan oleh perusahaan atau pengusaha sehingga muncul kasus-kasus tersebut. Munculnya berbagai kasus unjuk rasa, pemogokan serta tindakan- tindakan yang



mengarah pada sabotase seperti *slow down* atau memperlambat pekerjaan di beberapa perusahaan pada intinya merupakan gambaran ketidakharmonisan hubungan kerja di suatu perusahaan. Hal tersebut terjadi disebabkan oleh tuntutan-tuntutan yang bersumber dari upah atau pendapatan lain yang terkait dengan upah seperti uang lembur, uang makan, uang transport, tunjangan kesejahteraan serta berbagai insentif lainnya.

Pada Rumah makan khas sambal Cibiuk haruman ini, terjalin keharmonisan antar pengusaha dengan karyawannya. Hal ini terlihat dari pemberian fasilitas tempat tinggal kepada karyawannya, sehingga para karyawan pun merasa mendapatkan perhatian dari pimpinannya. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh ibu Upen, pimpinan Rumah makan khas sambal Cibiuk haruman tersebut:

*"Kita disini serasa seperti keluarga aja, jadi kalau ada yang sakit atau butuh apa-apa, biasanya bilang ke saya. Lagi pula karyawan sebagian tinggal disini, jadi ya seperti keluargalah.."*

Dengan adanya keadilan ini, diharapkan nantinya dapat menciptakan hubungan kerja yang Islami dalam pemenuhan hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi pengusaha dan para pekerja. Untuk mempererat hubungan dengan karyawan, pimpinan Rumah makan khas sambal Cibiuk haruman ini juga memberikan tunjangan hari raya (THR) pada saat hari besar agama Islam. Sehingga karyawan memperoleh tambahan uang merayakan hari besar agama Islam dengan keluarga masing-masing.

Sebagaimana kita ketahui, konsep upah itu sangat tergantung dari



aturan-aturan yang ada dalam Al-Quran dan Hadist. Akan tetapi semua itu tergantung pemahaman kita terhadap dalil-dalil tersebut. Banyak dalil yang menerangkan tentang pengupahan, penulis mencoba menganalisis pemahaman terhadap hadist upah dengan mengkomparatifkan antara teori dan aplikasi. Adapun hadist upah tersebut yaitu hadist Rasulullah yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang berbunyi:

وَعَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : اعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ . ( رواه ابن ماجه )

Artinya :

*“Dari Ibnu Umar r.a berkata, telah bersabda Rasulullah SAW :  
“Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum kering keringatnya.”  
(H.R Ibnu Majah)*

Pada hadist di atas, jika kita memahaminya secara tekstual, maka banyak pelanggaran yang dilakukan manusia pada aplikasi pengupahan itu sendiri. Hal ini disebabkan karena pada aplikasinya pemberian upah itu tergantung kesepakatan. Ada yang dibayarkan perbulan, perminggu, perhari atau bahkan begitu selesai pekerjaan dilakukan.

Jika dilihat dari konteks hadist, makna pembayaran upah bukan berarti dilakukan pada saat buruh atau karyawan itu masih berkeringat. Akan tetapi, yang dimaksud dengan "*bayarlah upah sebelum keringat mengering*" adalah menyegerakan pembayaran upah tersebut kepada buruh atau karyawan tanpa menunda-nunda pembayarannya jika sudah

waktunya.



#### **BAB IV**

#### **PENUTUP**

##### **A. Kesimpulan**

Setelah penulis menguraikan dalam pembahasan tersebut di atas mengenai Pengupahan Karyawan Rumah Makan Khas Sambal Cibiuk Haruman dilihat dalam perpektif fiqih muamalah, maka dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya adalah :

1. Pelaksanaan Pengupahan pada Karyawan Rumah Makan Khas Sambal

Cibiuk Haruman, menggunakan sistem upah Bulanan. Dimana tiap karyawannya di upah berdasarkan waktu bekerja selama sebulan. Hal ini sesuai dengan aplikasi *Ijarah* dalam konteks fiqih muamalah. Karyawan ini dapat menerima upah di setiap akhir Bulannya.

2. Keuntungan bekerja di Rumah makan khas sambal Cibiuk Haruman adalah : Setiap hari Mendapat makan, Disediakan tempat tinggal, Tunjangan hari raya dan pengobatan ringan, Tidak seluruh waktu digunakan untuk kerja, karena pengunjung tidak datang setiap saat, jadi kerja bisa dibilang lebih santai dari pada kerja umumnya.

Adapun kerugian bekerja di Rumah makan khas sambal Cibiuk Haruman adalah : Waktu Bekerja lebih Lama dari kerja biasanya, Tidak mendapat uang pesangon

3. Tinjauan fiqih muamalah pengupahan di Rumah Makan Khas Sambal Cibiuk Haruman belum melaksanakan ketentuan-ketentuan dalam hal upah-mengupah secara keseluruhan. Walaupun secara akad Rumah Makan Khas Sambal Cibiuk Haruman ini sudah menjalankannya secara benar, akan tetapi dalam hal penentuan jumlah upah masih jauh dari ketentuan fiqih yang mengharuskan prinsip 'suka sama suka'. Sehingga karyawan hanya menerima ketetapan jumlah upah dari pimpinan. Disamping itu, jumlah tersebut masih di bawah ketentuan pemerintah

yang memberikan patokan jumlah upah dalam bentuk Upah Minimum Kabupaten (UMK). Selain itu juga, Rumah Makan Khas Sambal Cibiuk Haruman ini belum berbadan hukum, sehingga masih bergerak tanpa aturan yang berlaku.

## **B. Saran**

- a. Melihat omset yang dihasilkan Rumah Makan Khas Sambal Cibiuk Haruman ini telah mencapai Rp 30.000.000 menunjukkan bahwa usaha ini sudah termasuk dalam Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Akan tetapi sangat disayangkan usaha ini belum berbadan hukum, maka dari itu penulis menyarankan agar pimpinan Rumah Makan Khas Sambal Cibiuk Haruman ini membentuk badan hukum dalam pelaksanaan usaha.
- b. Pensosialisasian peraturan-peraturan, baik peraturan dari pemerintah maupun dari pengusaha hendaknya di publikasikan secara lebih transparan kepada semua karyawan agar semua karyawan mengetahui tentang hak dan kewajiban yang melekat kepadanya.
- c. Mengacu pada kondisi dewasa ini, maka sudah seharusnya setiap pengusaha berusaha untuk menciptakan sistem pengupahan yang benar-benar aspiratif dengan jumlah yang disesuaikan dengan harga barang dan kebutuhan hidup layak.